

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 32 параграф 2

Директор КДЦ А.Л. Гиглавый

**Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Токаревского района»**

**1. Общие положения**

- 1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Токаревского района» разработано в соответствии, постановлением администрации Токаревского района Тамбовской области от 18.09.2017 № 482 «Об основах финансирования системы оплаты труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений» и постановлением администрации района № 672 от 25.12.2017 г «Об учреждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Токаревского района»
- 1.2. Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно – досуговый центр Токаревского района»
  - Настоящее положение включает в себя:
    - размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) (за счет всех источников финансового обеспечения);
    - размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов;
    - виды выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления;
    - виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления и выплаты;
    - условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения;
- 1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тамбовской области.  
Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения предварительного органа работников.
- 1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда

(трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации, действующей на день начисления заработной платы.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, систем нормирования труда, определяемых работодателем или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.6. Заработная плата работника устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор, в котором конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг, компенсационные выплаты.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1. наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации пропорционально отработанному времени (ст.ст. 285 и 93 соответственно).

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

1.9. Заработная плата работника зависит от его квалификации,

сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.10. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения, устанавливающим систему оплаты труда работников, с учетом мнения отдела культуры и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

1.11. Зарботная плата устанавливается в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников (за счет всех источников финансирования).

Предельная доля расходов на оплату труда административно – управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40 %.

1.12. Перечень должностей административно – управленческого, основного и вспомогательного персонала работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, исходя из специфики учреждения, с учетом рекомендаций отдела культуры.

1.13. Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств муниципального бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп

2.1. Размер оклада, ставки заработной платы по ПКГ второго уровня:

1 квалификационный уровень - 3426 рублей;

2 квалификационный уровень - 3712 рублей;

2.2. Размер оклада, ставки заработной платы по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень - 4796 рублей;

2 квалификационный уровень - 4924 рублей;

3 квалификационный уровень - 5067 рублей;

4 квалификационный уровень - 5210 рублей;

2.3. Размер оклада, ставки заработной платы по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - 5424 рублей;

2 квалификационный уровень - 5567 рублей;

3 квалификационный уровень - 5710 рублей;

3. Размеры окладов по должностям работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы

3.1. Размер оклада по должности руководитель филиала устанавливается в размере - 8400 рублей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения и не могут быть ниже размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ к постановлению от 18.09.2017 №482 «Об основах формирования системы

оплаты труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

3.2. Должности (профессии) работников учреждений по квалификационным уровням ПКГ устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879.

3.3. Должностной оклад заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10% ниже оклада руководителя.

3.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основании локального нормативного акта учреждения, в зависимости от сложности труда данных работников, но не более чем по ПКГ четвертого уровня.

3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения не могут быть ниже рекомендуемых размеров минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

3.6. Работникам учреждений по решению руководителя учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональные повышающие коэффициенты.

3.7. Во исполнение Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, протокол №11, в целях повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях культуры, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы работников учреждений культуры совершенствование системы оплаты труда работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, в структуре заработной платы работников таким образом, чтобы размеры окладов

(должностных окладов) составляли не ниже 50 процентов, 10 - 15 процентов - выплаты компенсационного характера в зависимости от условий оплаты труда работников учреждений культуры и оставшаяся часть в структуре заработной платы - выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий период.

4. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности

4.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в следующих размерах:

по ПКГ второго уровня:

1 квалификационный уровень - 0,10

2 квалификационный уровень - 0,10;

3 квалификационный уровень - 0,15;

по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень - 0,30;

2 квалификационный уровень - 0,30;

3 квалификационный уровень - 0,40;

4 квалификационный уровень - 0,30;

по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - 0,30;

2 квалификационный уровень - 0,30;

3 квалификационный уровень - 0,30.

Учреждение определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению от 03.08.2016 № 879.

По решению руководителя учреждения повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к ПКГ второго, третьего и четвертого уровней.

4.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала учреждения за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 - при наличии первой квалификационной категории;

0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

4.3. Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник», устанавливается локальным нормативным актом учреждения повышающий коэффициент по занимаемой должности в

размере 0,20 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника основного персонала с целью повышения его ответственности при выполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

4.5. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности в случаях, указанных в настоящем разделе, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.6. Конкретные размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности устанавливаются локальным актом учреждения и указываются в трудовых договорах. Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Выплата повышающих коэффициентов, указанных в настоящем разделе, осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

5. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения

5.1. Для работников учреждений устанавливается повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения, условия труда в котором отличаются от нормальных, от расположенности учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

за работу в сельской местности - повышающий коэффициент в размере — 0,25;

5.2. Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав учреждения.

Выплата повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

5.3. Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается отдельно по каждому основанию, но суммарно не должен превышать 0,8.

5.4. Применение повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения учитывается при начислении стимулирующих и

7.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера, определенным в настоящем Положении.

7.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации (при этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда). Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

7.4.1. занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляют 4 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определенной для различных видов работ с нормальными условиями труда, с учетом повышающих коэффициентов по типу (виду) учреждения.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем.

7.4.2. при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации;

7.4.3. за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Установление и выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников;

7.4.4. за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. На исчисленный размер доплаты начисляются все выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные работнику в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равнозначного времени, отработанного сверхурочно;

7.4.5. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.4.6. за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер доплаты – 20 % части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. При этом исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы производится исходя из повышенного размера ставки заработной платы, оклада на коэффициент, определенный по типу (виду) учреждения, без учета персонального повышающего коэффициента, иных доплат, надбавок и премий, установленных в трудовом договоре работника в соответствии с настоящим Положением.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 06 часов).

Повышение оплаты труда за работу в ночное время является доплатой



которая не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), трудовым договором;

7.4.7. за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами в соответствии с Федеральным законом от 21.07.1993 №5485-1 «О государственной тайне» и постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Размер ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой секретности», составляет 50-75%, имеющими степень секретности «совершенно секретно», – 30-50%, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – 10-15 %, без проведения проверочных мероприятий – 5-10 %.

8. Перечень видов выплат стимулирующего характера, основные условия их установления

8.1. В целях стимулирования работника учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Решение о применении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается руководителем учреждения.

следующие выплаты:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы, в том числе за выполнение особо важных и сложных работ;

за качество выполняемых работ.

8.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить качество, интенсивность и результативность его работы:

художественного и артистического персонала учреждений театрального и исполнительского искусства - в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новых программ художественного уровня исполнения и т.п.;

основного персонала музеев - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, мероприятий и т.п.;

персонала учреждений, оказывающих методические услуги-за

разработку методических материалов, проведение областных массовых мероприятий и т.п.;

иных критериев, установленных приказом руководителя учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере. Выплата устанавливается сроком не более года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

8.3. Выплата за стаж непрерывной работы, за выслугу лет устанавливается работникам в следующих размерах (в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы):

- от 1 года до 5 лет – 10%;
- от 5 лет до 10 лет – 15%;
- от 10 лет до 15 лет – 20%;
- от 15 лет до 20 лет – 25%;
- свыше 20 лет – 30%.

Основаниями для установления ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет являются трудовой договор, приказ о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника.

Назначение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет осуществляется по представлению комиссии Учреждения по установлению общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет.

Выплата за стаж непрерывной работы, за выслугу лет исчисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Выплата за стаж непрерывной работы, за выслугу лет не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

8.4. Для работников учреждений рекомендуется устанавливать следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

8.4.1. премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

8.4.2. единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

8.5. Выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются работнику с учетом целевых показателей, утвержденных руководителем учреждения, позволяющих оценить результат его работы.

8.6. Основными показателями выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) являются:

выполнение целевых показателей результативности деятельности учреждения

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

При определении размера премии по итогам работы (за месяц,

квартал, полугодие, год) основаниями для его понижения относительно установленного в учреждении максимального размера являются:

невыполнение показателей результативности деятельности;  
несоблюдение установленных сроков выполнения должностных обязанностей (трудовых функций), некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

недостаточный уровень исполнительской дисциплины;  
частичное неисполнение плана работы учреждения, отдела, отделения;

низкая результативность работы;  
недостаточный профессиональный уровень и уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей (трудовых функций).

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

8.7. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения указанных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере локальным нормативным актом учреждения.

9. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

9.1. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключенным с главой администрации района в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

9.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере:

для руководителей — не превышающем пятикратного размера;

для заместителей руководителя и главных бухгалтеров — не превышающем четырехкратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг,

численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения.

9.4. Зарботная плата руководителю учреждения, в том числе конкретный размер должностного оклада, размер персонального повышающего коэффициента, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается работодателем.

9.5. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения.

9.6. Должностной оклад руководителей учреждений:

со штатной численностью до 50 штатных единиц устанавливается в размере 9864 рубля;

со штатной численностью от 50 до 100 штатных единиц устанавливается в размере 10849 рублей.

9.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

9.8. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком не более чем на 1 год и в период его действия может быть отменен постановлением администрации Токаревского района Тамбовской области при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшении качества предоставляемых услуг, неисполнении или ненадлежащем исполнении своих должностных обязанностей.

9.9. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера:

9.9.1. надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

9.9.2. процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

9.9.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

9.9.4. доплата за работу в ночное время;

9.9.5. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

9.9.6. повышенная оплата сверхурочной работы.

9.10. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения производятся в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

9.11. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

9.11.1. ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

9.11.2. выплата за стаж непрерывной работы в учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя;

9.11.3. премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

9.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от выполнения им целевых показателей эффективности деятельности, установленных для учреждения и его руководителя работодателем, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

9.13. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается постановлением администрации Токаревского района Тамбовской области в соответствии с пунктом 7.3 настоящего Положения.

9.14. Порядок, условия начисления и размеры премии руководителю, а также конкретный период премирования устанавливаются постановлением администрации района.

9.15. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются к должностному окладу.

9.16. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

9.17. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяются локальным нормативным актом учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

**ПРИЛОЖЕНИЕ**  
к положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
учреждения культуры «Культурно-  
досуговый центр Токаревского района»

Наименование  
профессий рабочих и должностей служащих по профессиональным  
квалификационным группам и квалификационным уровням для работников  
районных муниципальных учреждений культуры

Квалификационные уровни	Наименование профессий рабочих и должности служащих по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням
<b>2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>	
<b>2.1. Должности работников учреждений культуры</b>	
1 квалификационный уровень	Контролер -кассир
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, распорядитель танцевального вечера, водитель автомобиля Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутривидовая категория
<b>3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>	
<b>3.1. Должности работников учреждений культуры</b>	
1 квалификационный уровень (5-7 разряды ЕТКС)	Аккомпаниатор-концертмейстер, музея, научно-методического центра народного творчества и других аналогичных учреждений и организаций, лектор (экскурсовод), специалист по методике клубной работы
2 квалификационный уровень (8-9 разряды ЕТКС)	методист клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества и других аналогичных учреждений и организаций
3 квалификационный уровень (10-11 разряды ЕТКС)	Ведущий художник
4 квалификационный уровень (12-13 разряды ЕТКС)	Ведущий методист клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества и других аналогичных учреждений и организаций; помощник главного режиссера (главного дирижера)
<b>3.2. Межотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих</b>	
1 квалификационный уровень	инженер по охране труда и технике безопасности; инженер по охране труда,
<b>3.3. Должности педагогических работников (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования)</b>	
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре;
<b>4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня</b>	
<b>4.1. Должности руководящего состава учреждений культуры</b>	
1 квалификационный уровень	Заведующий отделом (сектором) музея, кроме отнесенных ко второму квалификационному уровню; заведующий отделом (сектором) клубного учреждения, кроме отнесенных ко

2 квалификационный уровень	второму квалификационному уровню; Заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором) научно-методического центра народного творчества и других аналогичных учреждений и организаций; директор творческого коллектива; режиссер массовых представлений;
3 квалификационный уровень	Художественный руководитель, хормейстер, хореограф, руководитель вокальных коллективов

Администрация Токаревского района  
Муниципальное бюджетное учреждение культуры  
«Культурно-досуговый центр Токаревского района»

от 30.12.2017 г.

№ 32 параграф 2

ПРИКАЗ  
р.п. Токаревка

Об утверждении положения об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Культурно-досуговый центр Токаревского района»

В целях реализации постановления администрации района от 18.09.2017 г № 482 «Об основах формирования системы оплаты труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений» и постановления администрации района № 672 от 25.12.2017 г «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Токаревского района»

ПРИКАЗЫВАЮ:

Утвердить положение об оплате труда.

Директор КДЦ



А.Л. Гиглавый